

e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, INSENTIF DAN JAMINAN
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
(STUDI DI PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN BARANG PT. KING
STONE MALANG)**

Farid Trianto^{*}**Nurhajati**^{**}**Budi Wahono**^{***}

Jurusan Manajemen Sumber daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang - Jawa Timur telp. (0341) 571966. Fax,
(0341) 552249

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan selalu dihadapkan pada suatu masalah baik yang datang dari dalam maupun dari luar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT. Kingstone Malang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pendidikan, Insetif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas tenaga kerja karyawan di PT. Kingstone Malang.

Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu Pendidikan, Insentif dan Jaminan Sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT. Kingstone Malang. Pengaruh signifikan terbesar terhadap Produktivitas tenaga kerja karyawan di PT. Kingstone Malang adalah pada variabel Insentif dengan Koefisien regresi sebesar 0,669 kemudian diikuti oleh variabel Pendidikan dengan koefisien regresi sebesar -0,067 selanjutnya variabel Jaminan Sosial dengan koefisien regresi sebesar -0,130. Dari hasil analisa tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan Produktivitas tenaga kerja pada karyawan Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT. Kingstone Malang.

Kata kunci : Pendidikan, Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas tenaga kerja.

ABSTRACT

Every company in doing its activities in achieving the goal is always faced with a problem both coming from within and from outside. The purpose of this study is to determine the extent to which the influence of education, incentives and social security on employee labor productivity in the Company Freight Services PT. Kingstone Malang. The purpose of this study is to determine whether there is influence of Education, Incentives and Social Security to the productivity of employees at PT. Kingstone Malang.

The results of research show that three variables, namely Education, Incentives and Social Security have a significant influence on the dependent variable that is Delivery Service Company PT. Kingstone Malang. The biggest significant impact on employee productivity at PT. Kingstone Malang is on the incentive variable with regression coefficient of 0.669 then followed by the education variable with regression coefficient of -0.067 then Social Security variable with regression coefficient of - 0.130. From the results of the analysis can be taken a conclusion that the incentive is the dominant factor that has the greatest influence on the tendency of labor productivity at employees of the Company Freight Services PT. Kingstone Malang.

Keywords : Education, Incentives, Social Security and Labor Productivity.

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, dan lain-lain. Oleh karena itu pembangunan ekonomi tidak lepas dari peranan manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Diera persaingan yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk memperoleh keunggulan kompetitif terutama dalam bidang sumber daya manusianya. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan paling tidak, mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain baik yang sejenis ataupun yang tidak sejenis. Disamping dengan sumber daya yang berkualitas perusahaan juga menuntut dengan adanya sikap hubungan kerjasama yang baik antar semua pihak yang ada didalam lingkup perusahaan, dalam hal ini kinerja seorang karyawan yang tinggi pada perusahaan yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur utama bagi perusahaan dalam hal menghadapi persaingan yang makin kompleks tersebut. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2005).

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang digunakan adalah dengan pemberian upah insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif, produktivitas karyawan dapat meningkat. Menurut Sarwoto dalam (Sujatmoko, 2007) Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah adanya jaminan sosial, dengan diberlakukan ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2004 program jaminan sosial tenaga kerja wajib di lakukan setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga

kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (Setiadi, 2009).

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan dengan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan ethos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Berdasarkan pengertian diatas, penelitian ini memiliki perbedaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam penelitian serta periode tahun yang digunakan, yaitu terdapat tiga faktor yang diantaranya meliputi pendidikan, insentif dan jaminan sosial. Untuk mencapai produktivitas tenaga kerja karyawan yang tinggi, perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yaitu PT. King Stone hendaknya perlu memperhatikan masalah pendidikan, insentif, dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas tenaga kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hubungan antara Insentif dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Setiadi, 2009). Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

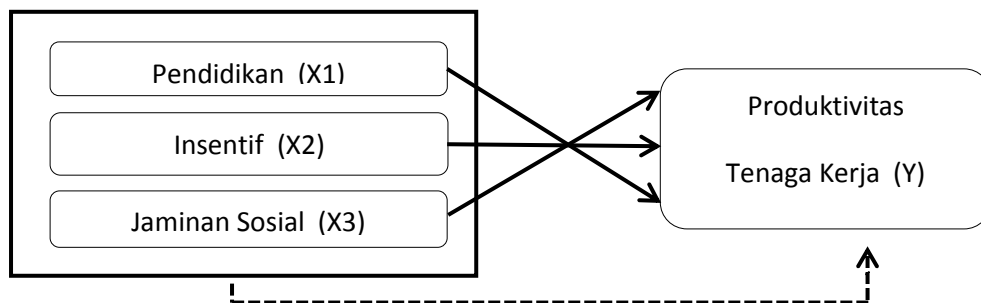
Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Setiadi, 2009). Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosialnya mencukupi, maka akan menimbulkan kesenangan bekerja

sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010). Dengan demikian adanya pemberian jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya pendidikan, insentif dan jaminan sosial. Untuk memperjelas faktor-faktor yang dimaksud dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Pengaruh X1 (Pendidikan) terhadap Y (Produktivitas Tenaga Kerja)

Pengaruh X2 (Insentif) terhadap Y (Produktivitas Tenaga Kerja)

Pengaruh X3 (Jaminan Sosial) terhadap Y (Produktivitas Tenaga Kerja)

———— : Berpengaruh Secara Parsial

----- : Berpengaruh Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Produktivitas tenaga kerja adalah gambaran kemampuan pekerja dalam menghasilkan output. Dalam penelitian ini produktivitas tenaga kerja dihitung dengan membagi jumlah pendapatan yaitu penjumlahan insentif rata-rata, dengan jumlah jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan rupiah per jam. Pendidikan merupakan lama tahun sukses sekolah atau pendidikan formal yang diikuti oleh responden. Pendidikan dinyatakan dalam satuan tahun. Insentif merupakan pemberian bonus atau penghargaan oleh pimpinan perusahaan terhadap pekerja sebagai penghargaan atas prestasi pekerja diluar dari gaji pokok pekerja. Insentif dinyatakan dengan satuan Rupiah. Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan bagi responden dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami responden berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan

meninggal dunia. Pemberian jaminan sosial dinyatakan ada, jika responden telah terdaftar sebagai penerima jaminan pada tempatnya bekerja.

Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Iqbal, 2002). Teknik pengampilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:85). Dalam penelitian ini pertimbangan yang digunakan adalah : responden merupakan karyawan dengan status karyawan tetap dan responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun di PT King Stone.

Metode Analisis

Metode analisis data menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisa dilakukan dengan cara mengklasifikasikan, membandingkan dan menghitung analisa kuantitatif data-data berupa angka. Pengujian hipotesis digunakan dengan analisis multivariate dengan menggunakan regresi linear berganda dengan kuadrat terkecil (OLS) sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

$$\text{Maka } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas Tenaga Kerja
B0	= Bilangan Konstanta
X1	= Pendidikan (Tahun)
X2	= Insentif (Rupiah)
X3	= Jaminan Sosial (Dummy)
B1, β_2 , β_3	= Koefisien Regresi
μ	= Variabel Pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

**Tabel 1 Jumlah dan Prosentase Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin karyawan**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-laki	37	74
2.	Perempuan	13	26
	Jumlah total	50	100

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki adalah sebesar 37 orang dan perempuan 13 orang.

**Tabel 2 Jumlah dan Prosentasi Responden
Berdasarkan Komposisi Umur karyawan**

No	Komposisi Umur	Jumlah responden	Prosentase
1.	< 25 tahun	14	28
2.	26-28 tahun	9	18
3.	29-31 tahun	8	16
4.	32-34 tahun	9	18
5.	>35 tahun	10	20
	Jumlah	50	100

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah berumur < 25 tahun sebanyak 14 orang atau (28%), diikuti dengan usia responden berumur > 35 tahun sebanyak 10 orang atau (20%), sebanyak 9 orang atau (18%) berumur antara 26 - 28 tahun, selanjutnya umur antara 32 – 34 tahun memiliki jumlah dan prosentase yang sama yaitu 9 orang atau (18%) dan 8 orang atau (16%) untuk responden yang berumur antara 29 – 31 tahun.

**Tabel 3 Jumlah dan Prosentasi Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SMA	13	26
2.	Diploma/Akademik	6	12
3.	S-1	31	62
	Jumlah	50	100

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau 62% berpendidikan S-1, diikuti oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 26% dan sebanyak 6 orang atau 12% yang berpendidikan Diploma/Akademik.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = 2,244 + -0,067(X1) + 0,669(X2) + -0,130(X3) + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 2,244 artinya jika variabel bebas X1 (Pendidikan), X2 (Insentif), X3 (Jaminan Sosial) nilainya 0, maka Y (Produktivitas Tenaga Kerja) nilainya 2,244.

b. Variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang *negative* terhadap produktivitas tenaga kerja dengan Koefisien regresi pendidikan sebesar - 0,067 artinya jika variabel pendidikan mengalami kenaikan 1 maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,067 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

c. Variabel Insentif (X2) mempunyai pengaruh yang *positive* terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan Koefisien regresi insentif sebesar 0,669

artinya jika variabel insentif mengalami kenaikan 1 maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,669 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

d. Variabel Jaminan Sosial (X3) mempunyai pengaruh yang *negative* terhadap produktivitas tenaga kerja dengan Koefisien regresi jaminan sosial sebesar -0,130 artinya jika variabel jaminan sosial mengalami kenaikan 1 maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,130 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja karyawan pada Perusahaan Jasa pengiriman barang PT. Kingstone Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini Pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT. Kingstone Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa tinggi-rendahnya pendidikan tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan di PT. Kingstone Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini Insentif berpengaruh secara negatif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT. Kingstone Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa pemberian upah insentif kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Kingstone Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini Jaminan Sosial tidak memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT. Kingstone Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa tinggi-rendahnya pemberian jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Kingstone Malang.
4. Bahwa pendidikan, insentif dan jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja PT. Kingstone Malang.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu pendidikan, insentif dan jaminan sosial, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan.

-
2. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisioner sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa saran diantaranya :

1. Pimpinan Perusahaan jasa pengiriman barang PT. Kingstone Malang sebaiknya terus berupaya meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya dengan memprioritaskan upah insentif kepada karyawannya, karena dalam penelitian ini variabel insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT. Kingstone Malang.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Daftar Pustaka

- A.D, Mahendra., 2014, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja” (Studi di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang).
- Amron & Taufik Imran., 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Andrew E. Sikula., (2005) Personnel Administration and Human Resource Management, Jhon Wiley & Sons, Inc, 1981.
- Damodar N. Gujarati., (2007). Dasar-dasar ekonometrika. Erlangga, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional., 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Depdiknas.
- Farid P.Putra., 2015, Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan, Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya.
- Ghozali, Imam., 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo Bambang., 2002. Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: BPFE.
- J. Simanjuntak., (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2001. Jakarta: FEUI.
- Kurniawan, Gusti., 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT.Kalisco) Pontianak. Jurnal : Pontianak.
- Manulang., 1981, Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Manulang., M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. PressSukirno.
- M. Iqbal, Hasan., 2002. Pokok – Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi., 2003. Ekonomi Sumber daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo, Soekidjo., 2002, Pengembangan Sumber Daya. Rineka Cipta, Jakarta.

- Nur Herawati., 2013, Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, Industri Shuttlecock Kota Tegal.
- Panggabean, Mutiara S., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Payaman J. Simanjuntak., (1985). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Priyono A.A., 2015. “Analisis Data dengan SPSS”. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Ravianto, J., 1985. Produktivitas dan Manajemen. SIUP : Jakarta.
- Sadono Sukirno, 2003, “Pengantar Teori Mikro Ekonomi”, Jakarta : PT. SalembaEmpat.
- Sanusi a., 2014. “Metodologi Penelitian Bisnis”. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah., 2005. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiadi., 2009. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang. Tesis Magister Kenotariatan Undip.
- Sujatmoko, Koko., 2007. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.
- Sumarlin, Syarif, Ritonga, Sirojuzilam., 2010. Analisis Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas di Indonesia. Jurnal Mepa Ekonomi USU.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi., 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta:LP3ES.
- Subijanto., Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia , Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011), hal 708.
- Sugiyono., 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, S., 2009.Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik.Jogyakarta : Graha Ilmu.
- Simanjuntak, P., 2009. Manajemen Evaluasi Kinerja. Jakarta: UI.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, Edy., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Sony, Sumarso., 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu(2003:63).
- Vellina. Tambunan., 2012, Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunung Pati).

Farid Trianto * Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

Nurhajati ** Adalah Dosen Fakultas Ekonomi Unisma

Budi Wahono*** Adalah Dosen Fakultas Ekonomi Unisma

